

شناسایی عوامل مؤثر بر انتخاب شغل دانشجویان مدیریت (مورد مطالعه: دانشگاه تهران و دانشگاه صنعتی شریف)

علی افروزنیا*، محمدحسین رحمتی**

چکیده

همه سازمان‌های پیشرو در تلاش هستند تا راز جذب و استخدام سرمایه‌های انسانی ارزشمند را دریابند و با به‌کارگیری آن‌ها مزیت رقابتی‌شان را بهبود بخشند. این راز جذب، به درک ارزش‌ها و عوامل مؤثر بر انتخاب شغل سرمایه‌های انسانی مستعد بستگی دارد. هدف این پژوهش، شناسایی و بررسی عواملی است که دانشجویان مدیریت را برای انتخاب یک شغل و یا یک سازمان ترغیب می‌کند. روش تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی/پیمایشی است و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر، دانشجویان سال آخر کارشناسی و کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه تهران و دانشگاه صنعتی شریف می‌باشند که نمونه‌ای به حجم ۴۴۳ نفر و به روش تصادفی طبقه‌بندی شده از میان آن‌ها انتخاب گردید. نتایج نشان داد، مهم‌ترین عواملی که دانشجویان مدیریت در انتخاب یک شغل و یا یک سازمان در نظر می‌گیرند، به ترتیب، احساس موفقیت، پیشرفت و کمال، محیط کاری مطلوب، علاقه به شغل، رشد و توسعه شخصی، ارتقاء و پیشرفت شغلی و درآمد بالا است و متغیرهای جنسیت، تأهل، مقطع تحصیلی و تجربه کاری، تأثیر نسبتاً کمی بر انتخاب شغل و سازمان محل اشتغال دارند.

کلیدواژه‌گان: انتخاب شغل، دانشجویان مدیریت، دانشگاه تهران، دانشگاه صنعتی شریف.

تاریخ دریافت: ۳ تیر ۱۳۹۹
تاریخ پذیرش: ۷ مرداد ۱۳۹۹
* دکتری مدیریت دولتی، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران (نویسنده مسئول). رایانامه نویسنده مسئول: Ali.afrouznia@gmail.com
** استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، قم، ایران.

۱. مقدمه

برای همه سازمان‌ها مهم است که در میدان بازار کار، به دنبال بهترین‌های منابع انسانی باشند و بتوانند با جذب، حفظ و نگهداشت آن‌ها، حیاتشان را در عرصه رقابتی کسب‌وکار، تثبیت کنند و از سوی دیگر، ورود نسلی جدید از سرمایه‌های انسانی به بازار کار، این مسئله را دشوارتر کرده است. بسیاری از سازمان‌ها تصور مطلوبی از عوامل مؤثر بر انتخاب شغل و سازمان‌های انسانی امروز ندارند و به دلیل عدم شناخت و درک نگرش‌ها، روحیات، آرزوها، آرمان‌ها، ارزش‌ها و تمایلات شغلی آن‌ها، در جذب و استخدامشان ناکام بوده‌اند و یا در صورت جذب، نتوانسته‌اند این سرمایه‌های انسانی ارزشمند را به مدت طولانی برای سازمان حفظ کنند. لذا این نوع پژوهش‌ها در دنیا و در رشته‌های مختلف ضرورتی دوچندان یافته و موجب شده در سطح دنیا تحقیقات زیادی در حوزه‌های مختلف شغلی انجام گیرد. شاهد این مدعا، وجود مقاله‌های متعدد از ده‌ها سال قبل تا به امروز در زمینه عوامل مؤثر بر انتخاب شغل در رشته‌های مختلف از جمله رشته پزشکی (Paira & Haley, 1971; Ward, 2004)، پرستاری (Kamien & Lopez, 2004)، معلمی (Law & Arthur, 2003)، حسابداری (Corpenner, 1977; Beyon, 1998; Butt, Mac Kenzie & Manning, 2010)، مهندسی (Auyeung & Sands, 1977; Myburgh, 2005; Ghani & Said, 2009)، مدیریت و مدیریت کسب‌وکار^۱ (Manhardt, 1996; Gokuladas, 2010; Wilkinson, 1996)، بوده است (Ozbilgin, Küskü & Erdoğan, 2005; Agarwala, 2008).

لذا انجام این‌گونه تحقیقات در حوزه‌های مختلف شغلی ضروری است و می‌تواند به آگاهی و شناخت سازمان‌های ایرانی در بخش مدیریت استعداد کمک نماید و موجب شود، سازمان‌ها سیاست‌های اثربخش‌تری را در این زمینه تدوین نمایند. بسیاری از سازمان‌های ایرانی به دنبال جذب و استخدام منابع انسانی متخصص، خلاق و کارآمد

به‌خصوص از میان بهترین دانشگاه‌های دولتی هستند و از سوی دیگر، رشته مدیریت به‌عنوان یکی از حوزه‌های مهم شغلی، می‌تواند نقش مؤثری را در آینده سازمان‌های پیشرو ایفا نماید؛ بنابراین جامعه آماری این تحقیق را دانشجویان مدیریت دانشگاه تهران و دانشگاه صنعتی شریف تشکیل می‌دهند که موجب خواهد شد سازمان‌های ایرانی تصور واقع‌بینانه‌ای از عوامل انتخاب شغل دانشجویان مدیریت پیدا نمایند و با تمرکز بر روی آن‌ها، بهترین‌هایشان را جذب سازمان خود کنند. از جهت دیگر، آگاهی سازمان‌های ایرانی از این عوامل باعث خواهد شد، رضایت‌مندی افراد در سازمان افزایش یابد و بالطبع، به بهره‌وری و تعهد سازمانی آن‌ها نیز افزوده شود و در نتیجه حفظ و نگهداشت منابع انسانی ارزشمند راحت‌تر صورت گیرد و سازمان بتواند مزیت رقابتی مؤثری را در عرصه کسب‌وکار به دست آورد. مسئله دیگری که در این پژوهش به آن پرداخته شده، توجه به تأثیرگذاری متغیرهای جمعیت شناختی بر تمایلات شغلی دانشجویان است، به‌بیان دیگر، مرد یا زن بودن، داشتن مدرک تحصیلی مختلف، متأهل یا مجرد بودن و یا حتی سال‌های تجربه کاری چقدر می‌تواند در تمایلات شغلی برای انتخاب یک سازمان مؤثر باشد که با توجه به ظهور ترکیب‌های جمعیتی مختلف در سازمان‌ها جالب توجه می‌نماید.

۲. مبانی نظری

عوامل مؤثر بر انتخاب شغل

در مطالعات مختلف برای مفهوم عوامل مؤثر بر انتخاب شغل از عناوین مختلف با تعاریف مشابه استفاده شده است. جهت‌گیری شغلی، ارزش‌های شغلی، ویژگی‌های شغل همه عناوینی هستند که تقریباً یک مفهوم را دنبال می‌کنند.

کالبرگ^۱ (۱۹۷۷)، ارزش‌های شغلی را تصورات مطلوب افراد با توجه به فعالیت

1 Kalleberg

کاریشان تعریف کرده است و یا درجه‌ای که یک فرد به ابعاد خاصی از شغل بهاداده و به کار و پاداش‌های شغلی مفهوم و معنا می‌بخشد (Bokemeie & Lacy, 1986) ویژگی‌های شغل، مهم‌ترین عواملی هستند که بر روی انتخاب شغل جویندگان کار تأثیر می‌گذارند (Moy & Lee, 2004).

مطالعات فراوانی به بررسی عوامل مؤثر بر انتخاب یک شغل و یا یک سازمان پرداخته‌اند. جدول زیر به صورت اختصار، برخی از مهم‌ترین مدل‌های عوامل مؤثر بر انتخاب شغل را نشان می‌دهد.

جدول ۱) مدل‌های عوامل مؤثر بر انتخاب شغل

پژوهشگران	شرح مدل
Carpnter (1977)	ارائه چارچوب ۳ بعدی که عبارت‌اند از: ۱) بعد درونی (مانند علاقه به شغل، رضایت کاری) ۲) بعد بیرونی (مانند دسترسی به شغل، درآمد خوب) ۳) بعد میان فردی (مانند تأثیر والدین و دیگر افراد نزدیک)
O'Connor & Kinnane (1961)	ارائه ۶ عامل برای انتخاب شغل و حرفه: استقلال شغلی - شرایط کاری - جنبه‌های اجتماعی، هنری، مادی - امنیت شغلی - پرستیژ و شأن اجتماعی - ابتکار و خلاقیت.
Saks, Wiesner & Summers (1994)	ریشه در تئوری ERG آلدرفر: ۱) نیازهای زیستی (مانند پرداخت خوب و امنیت شغلی)، ۲) نیازهای ارتباطی (مثل ارتباطات کاری با همکاران، توسعه روابط بسته در کار) ۳) نیازهای رشد (مانند چالشی بودن کار، توسعه مهارت‌ها و دانش جدید)
Davey & Lalande (2004)	ارائه مدل در ۴ بخش: ۱) ارزش‌های نوع‌دوستانه شامل کمک کردن به دیگران یا به‌طور کلی جامعه. ۲) علایق شامل علاقه‌مندی به انجام فعالیت‌های خاص و لذت بردن از کار. ۳) سبک زندگی شامل زندگی خوب یعنی پول، مقام، قدرت، استقلال و موقعیتی برای پیشرفت ۴) شرایط کاری شامل عواملی چون مدت‌زمان کار، دسترسی به شغل، امنیت شغلی و موقعیتی برای سفر در شغل
Hult (2005)	در جهت تناسب شخص - محیط، ارائه مدل سه‌بعدی: ۱) ویژگی‌های اجتماعی: کمک به مردم و مفید بودن برای جامعه ۲) ویژگی‌های بیرونی شغل: امنیت شغلی، پرداخت و پیشرفت شغلی ۳) ویژگی‌های درونی شغل: علاقه به شغل و استقلال کاری

در مطالعه‌ای (Judge & Bretz, 1991)، اهمیت دادن به دیگران، موفقیت طلبی، عدالت و شایستگی اثر بیشتری از پرداخت و موقعیت‌های ارتقاء در فرایند انتخاب شغل داشته‌اند. در این تحقیق مشخص شده است که افراد احتمالاً شغل‌هایی را انتخاب می‌کنند که ارزش‌های کاری آن شبیه به جهت‌گیری ارزشی خودشان باشد.

تحقیق بر روی ۱۲۱۳ نفر دانشجوی مدیریت سال سوم و چهارم در ۱۷ دانشگاه ترکیه نشان می‌دهد، داشتن قدرت و اختیار، محیط کاری آرام، موقعیتی برای پیشرفت شغلی و پرداخت، بالاترین عامل‌های انگیزشی در انتخاب شغل بوده‌اند (Aykan & Fikret-pasa, 2003).

در پژوهشی بر روی انتخاب شغل دانشجویان MBA در چند کشور، عواملی مانند مهارت‌ها و شایستگی‌های فرد، موقعیت‌های ارتقاء، موقعیت‌های آموزش و یادگیری و توسعه فردی در بالای لیست عامل‌های مؤثر بر انتخاب شغل بوده‌اند (Bilijin et al, 2005) در سال ۲۰۰۷، تحقیقی وسیع در آمریکا با بررسی بیش از ۹۰۰۰ نفر در سن ۱۸ تا ۲۵ سال انجام شد. در این پژوهش، افراد توجه بیشتری به موفقیت‌های شغلی بلندمدت داشته‌اند تا موفقیت‌های کوتاه‌مدت. آن‌ها علاقه به شغل، مزایای خوب، امنیت شغلی و ارتقاء را در اولویت عامل‌های انتخاب شغل و در مقابل اضافه‌کاری محدود، اعتبار شرکت، موقعیت‌های مسافرت شغلی و استرس شغلی کم را در اولویت‌های آخر قرار داده‌اند (Chao & Gardner, 2007).

یافته‌های مطالعه‌ای میان دانشجویان مهندسی چند دانشگاه هند نشان می‌دهد، انتخاب اولین شغل این دانشجویان، بیشتر تحت تأثیر عامل‌های درونی بوده است تا عامل‌های بیرونی و میان فردی. همچنین رشته تحصیلی و دانشگاه محل تحصیل، در چگونگی انتخاب شغل دانشجویان مؤثر بوده‌اند (Gokuladas, 2010).

مطالعه عوامل مؤثر بر انتخاب شغل در میان دانشجویان غنایی نشان می‌دهد برای آن‌ها ارزش درونی و جنبه‌های مالی نسبت به شأن شغلی و شرایط کاری دلخواه اهمیت بیشتری داشته است (Owusu et al, 2018).

در مطالعه‌ای که به بررسی نظام‌مند ادبیات عوامل مؤثر بر انتخاب شغل فارغ التحصیلان پرداخته است، پنج دسته عوامل درونی، عوامل بیرونی، عوامل بین فردی، عوامل نهادی و عوامل اجتماعی-جمعیتی شناسایی شده است (Purohit & Muduli Jayswal, 2020) از مجموع مهم‌ترین عوامل مؤثر بر انتخاب شغل می‌توان به موارد زیر اشاره کرد.



شکل ۱) مهم‌ترین عوامل مؤثر بر انتخاب شغل با توجه به پیشنهاد

تأثیر جنسیت بر عوامل مؤثر بر انتخاب شغل

از میان متغیرهای مختلفی که می‌تواند بر عوامل انتخاب شغل مؤثر باشد، جنسیت توجه بیشتری را به خود جلب کرده و در سال‌های گذشته مطالعات فراوانی بر تأثیر جنسیت روی عوامل مؤثر بر انتخاب شغل انجام شده است. یکی از دلایل این امر، روند افزایشی تعداد زنان در نیروی کار بوده است و اینکه ترجیحات شغلی زنان درک شود و در استراتژی‌های منابع انسانی لحاظ گردد (Silegfried, Macfarlane, Graham, Moore & Young, 1981).

جدول زیر، به‌طور مختصر نمونه‌هایی از پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه را نشان می‌دهد.

جدول ۲) بعضی از تحقیقات انجام‌شده در زمینه تأثیر جنسیت بر عوامل مؤثر بر انتخاب شغل

پژوهشگران	عوامل مهم‌تر برای مردان	عوامل مهم‌تر برای زنان
Centers & Bugental (1966)	استفاده از مهارت‌ها و استعدادها	داشتن همکاران خوب
Singer (1974)	مزایای شغلی خوب، کسب یک درآمد خوب و داشتن مسئولیت‌های مهم	یادگیری چیزهای جدید
Taveggia & Ziemba (1978)	-	ویژگی‌های بیرونی کار
Brenner & Tomkiewicz (1979)	اهداف شغلی	جنبه‌های بین فردی شغل و محیط کاری
Silegfried et al (1981)	پیشرفت و امنیت شغلی	شغل چالشی، محیط فیزیکی و مزایای شغلی
Greenhaus, Seidel & Marinis (1983)	-	-
Brenner, Blazini & Greenhaus (1988)	-	خصوصیات درونی شغل
Vest, Murrmann (1992)	-	پیشرفت شغلی، محتوای شغل، استقلال شغلی و تأثیرگذاری نتایج در محیط کاری
Chao, Gardner (2007)	ارتقاء شغلی، درآمد بالا و اعتبار شرکت	محل کار
Greenhaus, Seidel & Marinis (2010)	عوامل درونی	عوامل بیرونی
Tomkiewicz, Frankel, Sagan & Wang (2011)	مکان و زمان کار روتین، قوانین و روش‌های مشخص،	استقلال شغلی، شأن شغلی، اوقات فراغت خارج از شغل، تغییر و تنوع در وظایف
Aldhaheri (2017)	-	ثبات احساسی
Ayodele (2019)	عوامل درونی، عوامل بیرونی، عوامل مالی/اقتصادی	-
et al Howe-Walsh (2020)	-	زمینه ملی

همان‌طور که مشخص است، درباره تأثیر جنسیت بر روی عوامل انتخاب شغل، نمی

توان نظر مشخص و متقینی که در همه پژوهش‌ها تأیید شده باشد، ارائه داد، شاید عوامل دیگری مانند ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی در این تأثیرگذاری‌ها نقش داشته و باعث ایجاد نتایج متفاوتی در این تحقیقات شده‌اند.

مدل مفهومی پژوهش

با بررسی‌های صورت گرفته در خصوص پژوهش‌های مختلف (Carpnter, 1977; Hult, 2005; Aycan & Fikret- Pasa, 2003; Chao & Gardner, 2007; Myburgh, 2005; Gokuladas, 2010) و لزوم در نظر گرفتن ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی، از میان مهم‌ترین عواملی که بر انتخاب شغل افراد تأثیرگذار است، ۲۲ عامل در قالب سه دسته عوامل درونی شغل، عوامل بیرونی شغل و عوامل بین فردی انتخاب گردید.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۲) مدل مفهومی پژوهش

اهداف و فرضیه‌های پژوهش

هدف اصلی تحقیق، شناسایی مهم‌ترین عوامل مؤثر بر انتخاب شغل از دیدگاه دانشجویان مدیریت دانشگاه تهران و دانشگاه صنعتی شریف است.

هدف دیگر تحقیق، بررسی تأثیر نقش جنسیت، تأهل، تجربه کاری و مقطع تحصیلی بر عوامل مؤثر بر انتخاب شغل دانشجویان است که به بررسی فرضیه‌های زیر می‌پردازد.

فرضیه اول: بین عوامل انتخاب شغل دانشجویان پسر و دختر تفاوت معناداری وجود دارد و یا به‌بیان‌دیگر، جنسیت بر انتخاب شغل تأثیرگذار است.

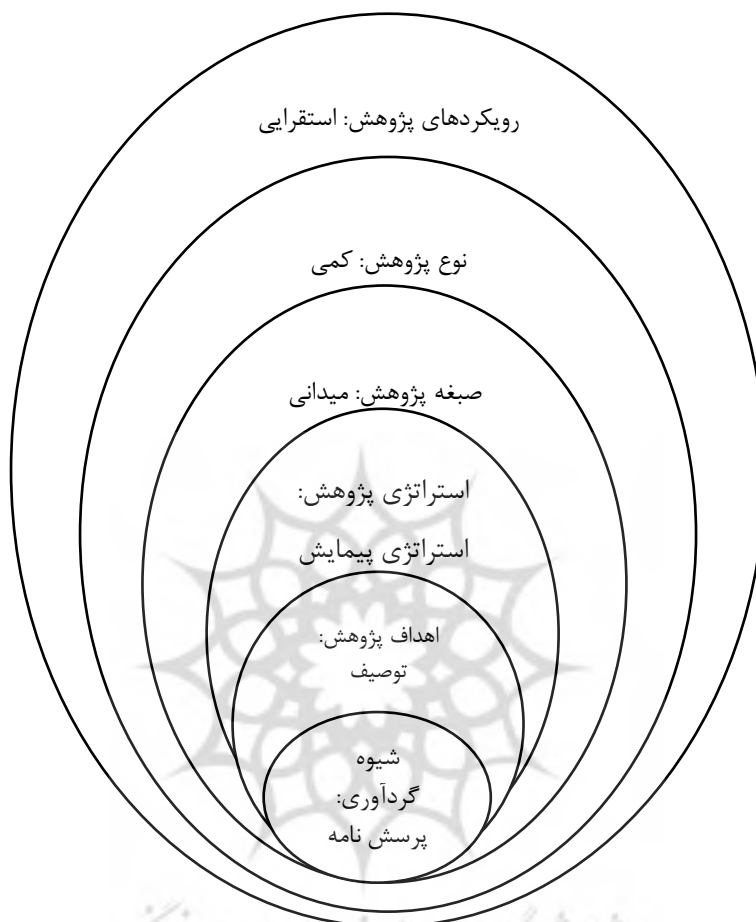
فرضیه دوم: بین عوامل انتخاب شغل دانشجویان متأهل و مجرد تفاوت معناداری وجود دارد و یا به‌بیان‌دیگر، تأهل بر انتخاب شغل تأثیرگذار است.

فرضیه سوم: بین عوامل انتخاب شغل دانشجویان باتجربه کاری با دانشجویان بدون تجربه کاری تفاوت معناداری وجود دارد و یا به‌بیان‌دیگر، تجربه کاری بر انتخاب شغل تأثیرگذار است.

فرضیه چهارم: بین عوامل انتخاب شغل دانشجویان سال آخر مقطع کارشناسی با دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد تفاوت معناداری وجود دارد و یا به‌بیان‌دیگر، مقطع تحصیلی بر انتخاب شغل تأثیرگذار است.

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر با رویکردی استقرایی به دنبال شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر انتخاب شغل دانشجویان مدیریت است. استراتژی پژوهش، پیمایشی و کمی است و داده‌های تحقیق به‌صورت میدانی و با پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری شده است.



شکل ۳) پیاز فرایند پژوهش حاضر (دانایی فرد، الوانی و آذر، ۱۳۹۸)

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

داده‌های تحقیق از طریق یک پرسشنامه محقق ساخته در مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای (بیشترین اهمیت=۵، کمترین اهمیت=۱) شامل عوامل مؤثر بر انتخاب شغل دانشجویان مدیریت با ۲۲ عامل گردآوری گردید. برای اطمینان از روایی تحقیق، پرسشنامه به تأیید بیش از ۱۲ نفر از خبرگان این حوزه که از اساتید دانشگاه و یا دانشجویان دکتری بودند، رسید و به‌منظور تعیین پایایی، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه با عدد ۰/۸۴ محاسبه گردید که بیانگر مطلوبیت ابزار پژوهش می‌باشد.

جامعه و نمونه آماری

در این پژوهش، جامعه آماری از دانشجویان سال آخر کارشناسی مدیریت دانشگاه تهران و دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه تهران و دانشگاه صنعتی شریف تشکیل شده است که حدود ۸۰۰ نفر می‌باشند. دانشجویان از هشت رشته مختلف مدیریت در این پژوهش حضور داشته‌اند که عبارت‌اند از: مدیریت دولتی، مدیریت بازرگانی، مدیریت صنعتی، مدیریت مالی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت فن‌آوری اطلاعات، مدیریت کارآفرینی و مدیریت کسب‌وکار.

در این تحقیق، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی‌شده، استفاده گردیده است. جامعه آماری از سه طبقه دانشجویان سال آخر کارشناسی مدیریت، دانشجویان سال اول و دوم کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه تهران و دانشجویان سال اول و دوم کارشناسی ارشد مدیریت کسب‌وکار دانشگاه صنعتی شریف تشکیل شده است و همان‌طور که در جدول زیر مشخص است، تعداد نمونه جمع‌آوری شده (۴۴۳ نفر) بیش از تعداد نمونه موردنیاز بوده است.

جدول ۳) شرح جامعه آماری و نمونه آماری جمع‌آوری شده

جامعه آماری		تعداد جامعه	تعداد نمونه
طبقه اول	دانشجویان سال آخر کارشناسی مدیریت	۱۸۰	۸۶
طبقه دوم	دانشجویان سال اول و دوم کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه تهران	۴۰۰	۲۶۵
طبقه سوم	دانشجویان سال اول و دوم کارشناسی ارشد MBA دانشگاه صنعتی شریف	۲۰۴	۹۲

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش، جهت بررسی داده‌ها و آزمون فرضیات، از آزمون مقایسه میانگین دو جامعه (Independent-Samples T Test) و آزمون مقایسه میانگین چند جامعه (ANOVA) استفاده و همه آن‌ها در نرم‌افزار SPSS انجام شده است.

۴. یافته‌ها

آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

نتایج به دست آمده از تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی نشان می‌دهد، ۵۸٪ مرد و ۴۲٪ زن، ۸۰/۸٪ مجرد و ۱۹/۲٪ متأهل، ۷۹/۲٪ دانشجوی دانشگاه تهران و ۲۰/۸٪ دانشجوی دانشگاه صنعتی شریف، ۸۰/۶٪ دانشجوی کارشناسی ارشد و ۱۹/۴٪ دانشجوی کارشناسی هستند.

آمار توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

جدول زیر، رتبه‌بندی و میزان اهمیت ۲۲ عامل مختلف را از نگاه دانشجویان مدیریت نشان می‌دهد.

جدول ۴) رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر انتخاب شغل

رتبه عامل	عوامل مؤثر بر انتخاب شغل	میانگین	انحراف معیار
۱	احساس موفقیت، پیشرفت و کمال	۴,۵۹۶	۶۵۷
۲	محیط کاری مطلوب	۴,۵۲۰	۶۶۴
۳	علاقه به شغل	۴,۵۰۹	۷۳۸
۴	رشد و توسعه شخصی (یادگیری مهارت‌های جدید)	۴,۴۳۷	۷۸۹
۵	ارتقا و پیشرفت شغلی در سلسله‌مراتب مدیریتی	۴,۳۴۸	۸۱۷
۶	درآمد بالا	۴,۲۹۰	۷۸۷
۷	رسیدن به آرزوهای شخصی	۴,۲۷۴	۸۷۶
۸	شان و اعتبار اجتماعی (پرستیژ)	۴,۲۰۳	۷۹۸
۹	رعایت ارزش‌های اخلاقی در سازمان	۴,۱۷۲	۱,۰۰۹
۱۰	روابط مطلوب با همکاران	۴,۱۳۱	۸۳۳
۱۱	استقلال شغلی	۴,۰۸۲	۸۸۰
۱۲	مشارکت در تصمیم‌گیری	۴,۰۶۶	۸۱۹
۱۳	نیاز به خلاقیت و نوآوری در شغل	۳,۹۶۴	۹۴۷
۱۴	به‌کارگیری آموخته‌های تحصیلی شما	۳,۹۲۷	۹۶۰
۱۵	برند (نشان تجاری) و اعتبار شرکت	۳,۸۰۱	۱,۰۰۷
۱۶	انعطاف‌پذیری در ساعات کار	۳,۷۷۶	۱,۰۳۱
۱۷	مزایا (بیمه درمانی، بازنشستگی، اختیارترید سهام و ...)	۳,۶۶۳	۱,۰۸۹
۱۸	امنیت شغلی (استخدام بلندمدت)	۳,۵۲۷	۱,۱۶۱
۱۹	نیاز به مهارت‌های مختلف شغلی	۳,۴۵۲	۹۴۴
۲۰	احساس مشارکت در جامعه	۳,۴۰۸	۱,۰۹۸
۲۱	نزدیکی محل سازمان یا شغل	۳,۱۵۲	۱,۱۵۹
۲۲	انتخاب‌های شغلی دوستان نزدیک	۲,۴۳۵	۱,۱۵۶

همان‌طور که از جدول رتبه‌بندی عوامل مشخص است، عوامل احساس موفقیت،

پیشرفت و کمال، محیط کاری مطلوب، علاقه به شغل، رشد و توسعه شخصی، ارتقاء و پیشرفت شغلی و درآمد بالا مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در انتخاب شغل و عوامل انتخاب شغلی دوستان نزدیک، نزدیکی محل سازمان یا شغل، احساس مشارکت در جامعه، نیاز به مهارت‌های مختلف شغلی و امنیت شغلی، کم‌اهمیت‌ترین عوامل مؤثر در انتخاب شغل دانشجویان بوده‌اند.

آمار استنباطی

فرضیه اول: بین عوامل انتخاب شغل دانشجویان پسر و دختر تفاوت معناداری وجود دارد و یا به بیان دیگر جنسیت بر انتخاب شغل و سازمان محل اشتغال تأثیرگذار است. برای سنجش این فرضیه، از آزمون مقایسه میانگین دو جامعه استفاده گردید. برای هر عامل، فرضیات آزمون چنین خواهد بود: ($p < 0.05$)

H0: در این عامل مؤثر بر انتخاب شغل، تفاوت معناداری بین دانشجویان دختر و پسر وجود ندارد.

H1: در این عامل مؤثر بر انتخاب شغل، تفاوت معناداری بین دانشجویان دختر و پسر وجود دارد.

جدول ۵) عوامل دارای تفاوت معنادار بین دانشجویان دختر و پسر

ردیف	عوامل مؤثر بر انتخاب شغل	آماره t	سطح معناداری
۱	محیط کاری مطلوب	-۲,۸۰۳	.۰۰۵
۲	مشارکت در تصمیم‌گیری	۳,۶۲۲	.۰۰۰
۳	احساس موفقیت، پیشرفت و کمال	-۲,۰۳۶	.۰۴۲
۴	امنیت شغلی (استخدام بلندمدت)	-۵,۲۹۸	.۰۰۰
۵	مزایا (بیمه درمانی، بازنشستگی)	-۴,۶۵۴	.۰۰۰
۶	رعایت ارزش‌های اخلاقی	-۲,۷۰۴	.۰۰۷
۷	شان و اعتبار اجتماعی (پرستیژ)	-۲,۹۴۵	.۰۰۳

آزمون این فرضیه نشان می‌دهد که در هفت عامل محیط کاری مطلوب، مشارکت در

تصمیم‌گیری، احساس موفقیت، پیشرفت و کمال، امنیت شغلی، مزایا، رعایت ارزش‌های اخلاقی، شأن و اعتبار اجتماعی تفاوت معناداری بین نظر دانشجویان پسر با دانشجویان دختر وجود دارد که تنها عامل مشارکت در تصمیم‌گیری برای دانشجویان پسر مهم‌تر از دانشجویان دختر بوده و بقیه عوامل‌ها اهمیت بیشتری برای دانشجویان دختر داشته است.

فرضیه دوم: بین عوامل انتخاب شغل دانشجویان متأهل و مجرد تفاوت معناداری وجود دارد و یا به بیان دیگر تأهل بر انتخاب شغل و سازمان محل اشتغال تأثیرگذار است.

برای سنجش این فرضیه، از آزمون مقایسه میانگین دو جامعه استفاده گردید. برای هر عامل فرضیات آزمون چنین خواهد بود: ($p < 0.05$)

H0: در این عامل مؤثر بر انتخاب شغل، تفاوت معناداری بین دانشجویان مجرد و متأهل وجود ندارد.

H1: در این عامل مؤثر بر انتخاب شغل، تفاوت معناداری بین دانشجویان مجرد و متأهل وجود دارد.

جدول ۶ عوامل دارای تفاوت معنادار بین دانشجویان متأهل و مجرد

ردیف	عوامل مؤثر بر انتخاب شغل	آماره t	سطح معناداری
۱	رعایت ارزش‌های اخلاقی	-۱,۹۸۹	۰.۴۷
۲	نزدیکی محل سازمان یا شغل	-۲,۲۰۸	۰.۲۸
۳	به کارگیری آموخته‌های تحصیلی	-۲,۰۴۰	۰.۴۲

در سه عامل نزدیکی محل سازمان یا شغل، رعایت ارزش‌های اخلاقی، به کارگیری آموخته‌های تحصیلی تفاوت معناداری بین نظر دانشجویان متأهل با مجرد وجود دارد که هر سه عامل اهمیت بیشتری برای متأهلین نسبت به مجردین داشته است.

فرضیه سوم: بین عوامل انتخاب شغل دانشجویان باتجربه کاری با دانشجویان بدون تجربه کاری تفاوت معناداری وجود دارد و یا به بیان دیگر تجربه کاری بر انتخاب شغل و سازمان محل اشتغال تأثیرگذار است.

برای سنجش این فرضیه، از آزمون مقایسه میانگین چند جامعه^۱ استفاده می‌کنیم. برای هر عامل فرضیات آزمون چنین خواهد بود: ($p < 0.05$)

H0: در این عامل مؤثر بر انتخاب شغل، تفاوت معناداری بین دانشجویان باتجربه‌های شغلی مختلف (بی‌تجربه، کمتر از یک سال، ۱-۲ سال، ۳-۴ سال، ۳-۴ سال و بیش از ۴ سال) وجود ندارد.

H1: در این عامل مؤثر بر انتخاب شغل، تفاوت معناداری بین دانشجویان باتجربه‌های شغلی مختلف (بی‌تجربه، کمتر از یک سال، ۱-۲ سال، ۳-۴ سال، ۳-۴ سال و بیش از ۴ سال) وجود دارد.

جدول ۷) عوامل دارای تفاوت معنادار بین دانشجویان باتجربه کاری مختلف

ردیف	عوامل مؤثر بر انتخاب شغل	آماره F	سطح معناداری
۱	مشارکت در تصمیم‌گیری	۳,۷۱۸	.۰۰۳
۲	رشد و توسعه شخصی	۲,۳۷۹	.۰۳۸
۳	نیاز به خلاقیت و نوآوری در شغل	۲,۲۸۳	.۰۴۶
۴	روابط مطلوب با همکاران	۳,۱۵۹	.۰۰۸
۵	امنیت شغلی (استخدام بلندمدت)	۵,۶۴۵	.۰۰۰
۶	مزایا (بیمه درمانی، بازنشستگی و ...)	۳,۴۹۷	.۰۰۴
۷	شأن و اعتبار اجتماعی (پرستیژ)	۲,۳۶۰	.۰۳۹

در هفت عامل مشارکت در تصمیم‌گیری، رشد و توسعه شخصی، نیاز به خلاقیت و نوآوری در شغل، روابط مطلوب با همکاران، امنیت شغلی، مزایا، شأن و اعتبار اجتماعی بین دانشجویان باتجربه کاری مختلف با دانشجویان بدون تجربه کاری تفاوت معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون LSD و Tukey نشان می‌دهد: با افزایش تجربه، اهمیت عوامل مشارکت در تصمیم‌گیری، رشد و توسعه شخصی و نیاز به خلاقیت و نوآوری برای دانشجویان افزایش و اهمیت عوامل امنیت شغلی، مزایای شغلی و پرستیژ شغلی کاهش یافته است. رابطه میزان اهمیت روابط مطلوب با همکاران باتجربه دانشجویان، حالت U شکل دارد، یعنی دانشجویان بی‌تجربه اهمیت خاصی برای این عامل قائل‌اند، با کسب تجربه و گذشت چند سال این میزان کاهش می‌یابد و دوباره این عامل اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. فرضیه چهارم: بین عوامل انتخاب شغل دانشجویان سال آخر مقطع کارشناسی با دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد تفاوت معناداری وجود دارد و یا به بیان دیگر مقطع تحصیلی بر انتخاب شغل و سازمان محل اشتغال تأثیرگذار است. برای سنجش این فرضیه، از آزمون مقایسه میانگین دو جامعه استفاده می‌کنیم. برای هر عامل فرضیات آزمون چنین خواهد بود: ($p < 0.05$)

H_0 : در این عامل تأثیرگذار بر انتخاب شغل، تفاوت معناداری بین دو مقطع تحصیلی وجود ندارد.

H_1 : در این عامل تأثیرگذار بر انتخاب شغل، تفاوت معناداری بین دو مقطع تحصیلی وجود دارد.

جدول ۸) عوامل دارای تفاوت معنادار بین دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد

ردیف	عوامل مؤثر بر انتخاب شغل	آماره t	سطح معناداری
۱	مشارکت در تصمیم‌گیری	-۲,۳۹۳	۰.۱۸
۲	رشد و توسعه شخصی	-۲,۴۲۳	۰.۱۶
۳	درآمد بالا	۲,۵۴۹	۰.۱۱
۴	امنیت شغلی (استخدام بلندمدت)	۳,۷۶۴	۰.۰۰
۵	نیاز به مهارت‌های مختلف شغلی	-۲,۲۵۸	۰.۲۵

در پنج عامل مشارکت در تصمیم‌گیری، رشد و توسعه شخصی، درآمد بالا، امنیت شغلی و نیاز به مهارت‌های مختلف شغلی تفاوت معناداری بین نظر دانشجویان سال آخر

مقطع کارشناسی با دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد وجود دارد. میزان اهمیت سه عامل مشارکت در تصمیم‌گیری، رشد و توسعه شخصی و نیاز به مهارت‌های مختلف شغلی برای دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد و دو عامل درآمد بالا و امنیت شغلی برای دانشجویان سال آخر کارشناسی بالاتر از مقطع دیگر بوده است.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

هدف این تحقیق، شناسایی عوامل مؤثر بر انتخاب شغل دانشجویان مدیریت و بررسی تأثیر برخی متغیرهای جمعیت شناختی بر روی این انتخاب بود، به گونه‌ای که این شناخت بتواند بر اتخاذ سیاست‌های اثربخش جذب و نگهداشت منابع انسانی سازمان‌ها کمک نماید، لذا پژوهش حاضر با رویکرد استقرایی و روش تحقیق کمی انجام گردید که نتایج نشان داد، مهم‌ترین عامل انتخاب شغل، احساس موفقیت، پیشرفت و کمال بوده است که این نتیجه با پژوهش‌های دیگری که در گذشته در سطح دنیا انجام شده، (منهاردت، ۱۹۷۲؛ برنر و تامکیوسز، ۱۹۷۹؛ برنر و بیوتل، ۱۹۸۶) همسو است. درواقع، عامل احساس موفقیت، پیشرفت و کمال برآیند همه انتظاراتی است که انسان‌ها از کار کردن دارند و سازمان‌ها در هدف غایی‌شان باید با چنین رویکردی به برنامه‌ریزی‌های کلان منابع انسانی نگاه کنند.

پنج عامل بعدی به ترتیب عبارت‌اند از: محیط کاری مطلوب، علاقه به شغل، رشد و توسعه شخصی، ارتقاء و پیشرفت شغلی و درآمد بالا که نشان می‌دهد سازمان‌ها برای جذب، حفظ و نگهداشت و افزایش رضایت سرمایه‌های انسانی ارزشمند باید جهت‌گیری سیاست‌های منابع انسانی‌شان را در راستای اعتلای این عامل‌ها قرار دهند. همچنین جایگاه مهم‌ترین عوامل انتخاب شغل نشان می‌دهد که اهمیت عوامل درونی و بیرونی شغل تقریباً یکسان بوده و مهم‌تر از عوامل بین فردی بوده‌اند.

برخلاف تصور بسیاری از افراد، علاقه به شغل، محیط کاری مطلوب، رشد و توسعه شخصی و ارتقاء، بالاتر از درآمد قرار گرفته‌اند که نشان می‌دهد برای نگهداری استعداد‌های

سازمانی فقط پول کافی نیست، بلکه می‌توان با سرمایه‌گذاری بر روی دیگر عامل‌ها، به جذب و نگهداشت افراد تأثیرگذار در سازمان کمک شایانی کرد.

قرار گرفتن عواملی چون احساس مشارکت در جامعه و انتخاب‌های شغلی دوستان نزدیک از دسته عوامل بین فردی، در انتهای فهرست عوامل تأثیرگذار بر انتخاب شغل و سازمان نشان می‌دهد، فرهنگ غالب در بین این دانشجویان به شدت فردگراست و جمع‌گرایی کمتر به چشم می‌خورد.

امنیت شغلی نیز عاملی است که از نظر دانشجویان چندان مهم جلوه نکرده است و شاید یکی از عمده تفاوت‌های نسل امروز با نسل گذشته باشد.

بررسی نقش متغیرهای تأهل و مقطع تحصیلی بر روی عوامل انتخاب شغل نشان می‌دهد، این متغیرها تأثیر زیادی بر تغییر کلی تمایلات انتخاب شغل دانشجویان ندارند و تنها در برخی از عوامل زیادند که نیاز است استراتژیست‌های منابع انسانی، آن‌ها را در سیاست های منابع انسانی سازمان در نظرگیرند. همچنین نقش متغیرهای تجربه و جنسیت بر عوامل انتخاب شغل پررنگ‌تر از دیگر متغیرها است که باید با دقت بیشتری آن را بررسی و تحلیل نمود.

در این پژوهش، با افزایش تجربه کاری، اهمیت عوامل درونی مانند مشارکت در تصمیم‌گیری، توسعه شخصی، خلاقیت و نوآوری شغلی افزایش یافته و اهمیت عوامل بیرونی مانند امنیت شغلی، مزایای شغلی و پرستیژ شغلی کاهش یافته است که نشان می‌دهد سازمان‌ها باید کار راه شغلی را به گونه‌ای طراحی نمایند که با افزایش سنوات فرد در سازمان به عوامل درونی بیش از عوامل بیرونی اهمیت داده شود.

در این تحقیق، احساس کمال‌طلبی در دختران قوی‌تر از پسران بوده که بیانگر ارتقاء انتظارات و خواسته‌های زنان امروز نسبت به گذشته است و لزوم درک این تحولات جدی از سوی جامعه و سازمان‌ها را می‌طلبد.

عامل محیط کاری مطلوب از دسته عوامل بیرونی شغل، اهمیت بسیار بیشتری برای دختران داشته است که نشان می‌دهد آن‌ها توجه بیشتری به این موضوع داشته و احیاناً، هر

محیطی را برای کار انتخاب نخواهند کرد. اینکه دختران در انتخاب شغلشان، به دنبال پرستیژ اجتماعی بالاتری بوده‌اند بیانگر این است که آن‌ها به دنبال اثبات خود در جامعه هستند و جایگاه اجتماعی بالاتری را طلب می‌کنند تا توجه دیگران را به خود جلب کرده و نشان دهند، توانایی‌هایشان کمتر از مردان نیست.

رعایت ارزش‌های اخلاقی (صداقت، درستکاری، عدالت و ...) در سازمان برای دختران بسیار مهم‌تر از پسران بوده است که نشانگر اهمیت ارزش‌ها و تعهدات اخلاقی برای دختران ایرانی است.

مزایا عامل دیگری است که توجه دختران را بسیار بیشتر از پسران به خود جلب کرده است. شاید یکی از دلایل توجه دختران به مزایا، به انتظار بیشتر آن‌ها از سازمان‌ها، در ایجاد تسهیلات بهتر متناسب با وضعیت و شأن آن‌ها باشد.

تفاوت زیاد در اهمیت امنیت شغلی برای دختران و پسران، بیانگر این است که جستجوی شغل برای هر دو جنسیت در وضعیت یکسانی قرار نداشته و پسران امکان بیشتری در جذب و استخدام سازمان‌ها دارند که البته با توجه به شرایط جامعه، این تصور طبیعی به نظر می‌رسد.

تنها عاملی که در این تفاوت‌ها، اهمیت بیشتری برای پسران نسبت به دختران داشته، مشارکت در تصمیم‌گیری است که نشان از روحیات متفاوت مردان و زنان دارد.

برخلاف بسیار از افراد که تصور می‌کنند، زنان حاضرند با درآمد کمتری از مردان کار کنند، در تحقیق کنونی، این انگاره رد شده و انتظار مردان و زنان از داشتن درآمد خوب یکسان بوده است.

همچنین عامل نزدیکی محل سازمان یا شغل نیز برای پسران و دختران اهمیت یکسانی داشته است که این هم با تصورات ذهنی ما که دختران بیشتر ترجیح می‌دهند، محل کار به محل زندگی‌شان نزدیک باشد، همخوانی ندارد و حکایت از ایجاد تفاوت‌هایی در شرایط دختران امروزی نسبت به گذشته می‌کند.

نتایج به‌دست‌آمده از تأثیرگذاری جنسیت بر روی بعضی از عوامل انتخاب شغل در

تحقیق حاضر، در مواردی با بعضی از پژوهش‌های گذشته همخوانی دارد (سیگرفیلد و همکاران، ۱۹۸۱؛ تاوگیا و زیмба، ۱۹۷۸؛ فرانکل و همکاران، ۲۰۰۶) اما با دیگر تحقیقاتی که در اقصی نقاط جهان انجام شده، متفاوت است که البته این اختلاف، در نتایج میان پژوهش‌های دیگر هم به چشم می‌خورد. شاید یکی از دلایل این نتایج متفاوت، اثر عوامل فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی باشد که در تحقیقات تأثیرگذار بوده و در هر پژوهش، نتیجه متفاوتی را ایجاد کرده است.

کوتاه آنکه سازمان‌ها باید اولویت‌های منابع انسانی خود را بر پایه توجه به محیط کاری مطلوب، علاقه به شغل و رشد و توسعه شخصی بنا سازند و برای جذب، نگهداشت و افزایش رضایت سرمایه‌های ارزشمند انسانی، مسیرهای جدیدی را در حوزه منابع انسانی طراحی نمایند.

به پژوهشگران علاقه‌مند به این زمینه پژوهشی پیشنهاد می‌گردد این پژوهش را در بین سایر دانشجویان یا فارغ‌التحصیلان با رشته‌های استراتژیک و مهم نیز انجام دهند. همچنین، چنین پژوهش‌هایی می‌تواند در بین نخبگان دانشگاهی باهدف جلوگیری از پدیده فرار مغزها صورت گیرد.

منابع

۱- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی و آذر، عادل (۱۳۹۸). روش‌شناسی پژوهش

کمی در مدیریت- رویکردی جامع. تهران: انتشارات صفار. چاپ سوم.

1. AlDhaheri, R. Jabeen, F. Hussain, M. and Abu-Rahma, A. (2017).

"Career choice of females in the private sector: empirical evidence from the United Arab Emirates", Higher Education, Skills and Work-Based Learning, 7(2), pp. 179-197.

2. Ayodele, T.O. (2019). "Career choice of real estate students in Nigeria: The explaining influences in comparative perspective", Property Management, 37(1), pp. 154-176.

3. Agarwala, T. (2008). Factors influencing career choice of Management students in India. Career Development International, 13(4), pp. 362-376.

4. Auyeung, P. Sands, J. (1997). 'Factors influencing accounting students' career choice: a crosscultural validation study. Accounting Education, 6, pp. 13- 23.

5. Aycan, Z. Fikret- Pasa, S. (2003). Career choices, job selection criteria and leadership preferences in a transitional nation: the case of Turkey. Journal of Career Development, 30(2), pp. 129-144.

6. Butt, G, MacKenzie, L & Manning, R. (2010). Influences on British South Asian women's choice of teaching as a career: "you're either a career person or a family person; teaching kind of fits in the middle". Educational Review, 62, pp.69 – 83.

7. Beutell, N. J, Brenner, O. C. (1986), Sex differences in work values, Journal of Vocational Behavior, 28(1), pp. 29- 41.

8. Beyon, J. Kelleen, T. and Kishor, N. (1998). Do visible minority students of Chinese and South Asian ancestry want teaching as a career?

Perceptions of some secondary school students in Vancouver, BC, Canadian Ethnic Studies, 30(2), pp. 50- 73.

9. Bokemeier, J. L, Lacy, W. B. (1987). Job Values, Rewards, and Work Conditions as Factors in Job Satisfaction among Men and Women, The Sociological Quarterly, 28(2), pp. 189- 204.

10. Brenner, O. C. Blazini, A. P& Greenhaus, J. H. (1988). An Examination of Race and Sex Differences in Managerial Work Values, Journal of Vocational Behavior, 32, pp. 336- 344.

11. Brenner, O. C, Tomkiewicz, J. (1979). Job orientation of males and females: are sex differences declining? Personnel Psychology, 32, pp. 741- 50.

12. Carpenter, P, Foster, B. (1977). The career decisions of student teachers, Educational Research and Perspectives, 4(1), pp. 23- 33.

13. Centers, R, D. E. Bugental. (1966). Intrinsic and Extrinsic Job Motivations Among Different Segments of the Working Population, Journal of Applied Psychology, 50, pp. 193- 197.

14. Chao, G. T, Gardner, P. D. (2007). Important Characteristics of Early Career Jobs: What Do Young Adults Want? Retrieved from [http: MonsterTRAK.com](http://MonsterTRAK.com)

15. Davey, H, Lalande, V. (2004). Gender Differences, Values, and Occupational Choice, National Consultation on Career Development (NATCON).

16. Frankel, R. Tomkiewicz, J. Adeyemi- Bello, T. & Sagan, M. (2006). Gender differences in job orientation: the case of Poland, Cross Cultural Management, 13(3), pp. 193- 203.

17. Greenhaus, J. H, Seidel, C. & Marinis, M. (1983). The Impact of Expectations and Values on Job Attitudes, Organizational Behavior and

Human Performance, 31, pp. 394-417.

18. Ghani, E. K. & Said, J. (2009). A Comparative Study on Malay and Chinese Accounting Students' Perceptions on Accounting Career, Canadian Social Science, 5(3), pp. 1- 13.

19. Gokuladas, V.K. (2010). Factors that influence first- career choice of undergraduate engineers in software services companies A south Indian experience, Career Development International, 15(2), pp. 144- 165.

20. Hult, C. (2005). Organizational Commitment and Person-Environment Fit in Six Western Countries, Organization Studies, 26(2), pp. 249–270.

21. Howe-Walsh, L. Turnbull, S. Khan, S. and Pereira, V. (2020). "Exploring career choices of Emirati women in the technology sector", Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 7(1), pp. 96-114.

22. Judge, T. A, Bretz, R. D. Jr. (1991). The Effects of Work Values on Job Choice Decisions, CAHRS Working Paper Series, pp. 1-35.

23. Kalleberg, A. L. (1977), Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction, American Sociological Review, 42, pp. 124- 143.

24. Law, W. Arthur, D. (2003). What factors influence Hong Kong school students in their choice of a career in nursing? International Journal of Nursing Studies, 40, pp. 23–32.

25. Manhardt, P. J. (1972). Job orientation of male and female college graduates in business, Personnel Psychology, 25, pp. 361- 368.

26. Moy, J. W, Lee, S. M. (2002). The career choice of business graduates: SMEs or MNCs? Career Development International, 7(6), pp. 339- 347.

27. Murrell, A. J. Frieze, I. H. & Frost, J. L. (1991). Aspiring to careers in male- and female- dominated professions: a study of black and white

- college women, *Psychology of Women Quarterly*, 15, pp. 103- 27.
28. Myburgh, JE. (2005). An empirical analysis of career choice factors that influence first- year Accounting students at the University of Pretoria: A cross- racial study, *Meditari Accountancy Research*, 13(2), pp.35- 48.
29. O'Connor, J. P. & Kinnane, J. F. (1961). A factor analysis of work values, *Journal of Counseling Psychology*, 8, pp. 263-267.
30. Özbilgin, M. Küskü, F. & Erdoğan, N. (2005). Explaining influences on career 'choice': the case of MBA students in comparative perspective, *The International Journal of Human Resource Management*, 16(11), pp. 2000- 2028.
31. Owusu, G.M.Y. Essel-Anderson, A. Ossei Kwakye, T. Bekoe, R.A. and Ofori, C.G. (2018). Factors influencing career choice of tertiary students in Ghana: A comparison of science and business majors, *Education + Training*, 60(9), pp. 992-1008.
32. Paria, R. E. A, Haley, H. B. (1971). Intellectual, Personality and Enviromental Factors in career specialty Preferences, *Journal of Medical Education*, 46, pp. 281-289.
33. Purohit, D., Jayswal, M. and Muduli, A. (2020). "Factors influencing graduate job choice – a systematic literature review", *European Journal of Training and Development*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print
34. Saks, A. M, Wiesner, W. H. & Summers, J.S. (1994). Effects of job previews on self-selection and job choice, *Journal of Vocational Behavior*, 44, pp. 297-316.
35. Singer, J. N. (1974), Sex differences-similarities in job preference factors, *Journal of Vocational Behavior*, 5, pp. 357- 365.
36. Silegfried, W. D. Macfarlane, I. Graham, D. B, Moore, N.A & Young, P.L. (1981). A Reexamination of Sex Differences in Job Preferences,

Journal of Vocational Behavior, 18, pp. 30- 42.

37. Taveggia, T. C. Ziemba, T. (1978). Linkages to Work: A Study of the 'Central Life Interests' and 'Work Attachments' of Male and Female Workers, Journal of Vocational Behavior, 12, pp. 305- 320.

38. Tomkiewicz, J. Frankel, R. Sagan, M. & Wang, C. (2011). Comparing job expectations of Chinese male and female college students, Chinese Management Studies, 5(1), pp. 111- 120.

39. Vest, J. M. Murrmann, S. K. (1992). Job seeker gender and its relationship to work- related Attribute, Hospitality Management, 11(3), pp. 269- 277.

40. Ward, A. M. Kamien, M. & Lopez, D. G. (2004). Medical career choice and practice location: early factors predicting course completion, career choice and practice location, Medical Education, 38, pp. 239-248.

41. Wilkinson, S. (1996). The factors affecting the career choice of male and female civil engineering students in the UK, Career Development International, pp.45-50.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی